

Література

1. World Tourism Organization. — UNWTO Torism Highlights. — 2014. — 16 p.
2. *Мальська М. П.* Міжнародний туризм і сфера послуг: Підручник / М. П. Мальська, Н. В. Антонюк, Н. М. Ганич. — К.: Знання, 2008. — 661 с.
3. *Ткаченко Т. І.* Сталий розвиток туризму: теорія, методологія, реалії бізнесу: монографія/Т.І. Ткаченко. 2-ге вид., випр. та доповн. — К.:КНТЕУ, 2009. — 463 с.
4. Tourism Vision 2020. — Madrid: World Tourism Organization, 1997. — 18 p.

Баюра Д. О.,

д.е.н., професор,

Київський національний університет
імені Тараса Шевченка, м. Київ

ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ В УКРАЇНІ СОЦІАЛЬНО-ВІДПОВІДАЛЬНОЇ МОДЕЛІ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ

Аналіз підтверджує про необхідність трансформації сучасної «олігархічної» корпоративної моделі України у соціально-відповідальну ринкову корпоративну модель за зразком німецької (європейської континентальної моделі корпоративного управління). Без змін існуючих механізмів корпоративного управління у великих публічних акціонерних товариствах, інтегрованих корпоративних структур за участю міноритарних акціонерів, персоналу, профспілок та усіх заінтересованих осіб, переважна більшість вітчизняних корпоративних структур в подальшому не зможуть організувати ефективний економічний простір для реалізації власного потенціалу.

Масова «олігархизація» корпоративного сектора України, яка відбулася в силу як об'єктивних приватизаційних процесів, так і суб'єктивних чинників не сприяла формуванню в Україні класичних ринкових соціально відповідальних моделей корпоративного управління. Негативні риси діючої моделі корпоративного управління особливо проявляються в нинішній складний час для України. Найпотужніші інтегровані корпоративні структури та ФПГ повністю проникли і контролюють стратегічні та інфраструктурні підприємства та галузі. Саме від власників даних корпоративних утворень залежить поживлення або ж призупинення інвестицій-

них процесів, зайнятість населення, рівень заробітної плати та розвиток територіальних громад. Потужні ФПГ та інтегровані корпоративні структури прямо або опосередковано продовжують впливати на політичні та соціальні процеси в країні.

В останні роки, інтегрованим корпоративним структурам вдалося сформувати власну «корпоративну аудиторію», що дає їм змогу реалізовувати корпоративні цілі, які, як показують дослідження, не завжди задовольняють потреби держави, міноритарних акціонерів та працівників підприємств-учасників груп. Вітчизняні акціонерні товариства не використовують послідовну дивідендну політику. Як правило, формують ефективну дивідендну політику, яка враховує права міноритарних акціонерів, лише публічні акціонерні компанії зі значною часткою акцій, які обертаються на зарубіжних фондових біржах (значний рівень free-float).

Виходячи із структури акціонерного капіталу, особливостей впливу заінтересованих осіб на прийняття управлінських рішень досить часто виникають конфлікти інтересів, які загострюються в умовах відсутності такої ефективної форми корпоративного контролю як ринок цінних паперів.

У найближчі п'ять років Україні необхідно забезпечити ефективну євроінтеграцію вітчизняної системи корпоративного управління та корпоративних відносин. Це потребує вирішення додаткових проблем. Зокрема, підвищення інтересу зарубіжних інвесторів, як портфельних, стратегічних, так і інституціональних, до цінних паперів вітчизняних емітентів. В основу цього слід покласти розвиток та адаптацію усіх елементів корпоративного управління до практики функціонування провідних успішних європейських публічних акціонерних компаній.

Існуюча в Україні практика масового порушення прав міноритарних, а в останні роки також і мажоритарних акціонерів в ході проведення загальних зборів акціонерів, додаткової емісії акцій з метою розмивання статутного капіталу, порушення корпоративних угод у процесах злиття та поглинання та корпоративної реструктуризації повинна бути заборонена в Україні. Адже це практично в останні роки зупинило інвестиційний процес зростання акціонерного капіталу.

Цьому може сприяти прийняття на законодавчому рівні Кодексу корпоративного управління, який би був повністю адаптований до кращої європейської ділової корпоративної практики.

Це підтверджується й впровадженням в останній період відповідних кодексів у багатьох європейських країнах, при розробці яких використовуються або враховуються загальні принципи корпоративного управління ОЕСР.

У першу чергу, зазначений документ, на наш погляд, повинен врегулювати в Україні відповідно до європейських стандартів наступні питання: взаємовідносини між акціонерними товариства та регулятором; взаємовідносини між акціонерами, найманим менеджментом та внутрішніми і зовнішніми заінтересованими особами (стейкхолдерами); формування в Україні на основі чітких критеріїв повноцінного інституту незалежних директорів у складі наглядових рад; формування інституту корпоративного секретаря у великих публічних акціонерних товариствах; введення у вітчизняну практику корпоративного управління обов'язкової участі представників трудового колективу у складі наглядових рад залежно від чисельності трудового колективу підприємств та визначення рівня КСВ; введення незалежного рейтингування (за розробленою методологією, яку схвалить представники незалежних професійних асоціацій та незалежних експертів фондового ринку) якості та рівня корпоративного управління для акціонерних товариств, особливо акціонерних компаній державного корпоративного сектора та товариств, які перебувають у власності територіальних громад.

Необхідно також поширити інститути незалежного оцінювання вартості акцій та їх інвестиційної привабливості; введення прозорості у вирішенні корпоративних господарських конфліктів, адже вони позначаються на усіх акціонерах; захист акціонерів у процесі корпоративної реструктуризації та реалізації дивідендної політики; формування ефективної системи управління корпоративними правами та ризиками; формування системи запобігання масового поширення асиметричності інформації про економічний стан акціонерних компаній; формування прозорої системи винагород та стимулювання (особливо державного корпоративного сектора) для членів органів управління акціонерних компаній.

У ході трансформації системи корпоративного управління до європейської моделі слід керуватись наступним принципом: корпоративне управління — головний інститут забезпечення сталого розвитку компаній та формування соціально відповідального бізнесу в Україні.